

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

(ACCORDO DI PRODUTTIVITA' 2022-2023)

Il giorno 28 febbraio 2022

- **la società Uniacque S.p.A.**, rappresentata dall'Amministratore Delegato sig. Pierangelo Bertocchi, dal Direttore Generale ing. Stefano Sebastio, dal Responsabile Amministrazione, Controllo e Clienti dott. Cristian Botti e dal Responsabile del Personale dott. Davide Galleno;
- **e le Rappresentanze Sindacali Unitarie:** dott.ssa Patrizia Avogadro, sig. Walter Scudeletti, sig. Luca Pezzotta, sig. Nicola Casettari, sig. Fabio Bortolotti, sig. Marco Marotta, sig.ra Erica Morettini, sig.ra Barbara del Prato,
- **e i rappresentanti delle segreterie provinciali:** sig.ra Maria Ferrante FEMCA – CISL, sig. Matteo Trabucco FILCTEM – CGIL.

1. PREMESSA

Conformemente a quanto previsto all'art. 4 "assetto contrattuale" e all'art. 9 "Contrattazione di 2° livello: Premio di risultato" del vigente C.C.N.L. Gas – acqua ed al punto 3 "Premio di risultato/produttività", ed allo scopo di migliorare il servizio e la produttività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti a risultati aziendali, le parti hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali.

Il premio di risultato ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa, attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività e qualità e far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento continuo delle prestazioni e dei processi.

2. CARATTERISTICHE GENERALI

Il presente Accordo ha validità biennale legata alla durata del corrente periodo regolatorio: dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

Il premio è variabile ed ha caratteristiche di non determinabilità a priori, è correlato al raggiungimento di obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità definiti tra le Parti e, come tale, soggetto ai benefici di legge in materia di decontribuzione e di defiscalizzazione vigenti.

Il periodo di competenza decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre e la misurazione degli indicatori relativi al raggiungimento degli obiettivi e la valorizzazione del Premio di Risultato sarà effettuata successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio di ciascun periodo di competenza.

La corresponsione del Premio di Risultato avverrà con il cedolino paga del mese successivo a quello di approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea dei Soci e comunque non oltre il 31 luglio.

Avranno diritto al Premio di Risultato i dipendenti (sia con contratto a tempo indeterminato che a tempo determinato, compresi i lavoratori con contratto di somministrazione) che hanno prestato la loro opera nel periodo di competenza.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'erogazione del premio avverrà con l'ultimo cedolino paga emesso, con riconoscimento di un importo corrispondente al premio erogato nell'anno precedente per il livello di appartenenza, tenuto conto dell'effettiva presenza in servizio.

3       1 

Gli importi erogati a titolo di premio di risultato si intendono omnicomprensivi e pertanto non avranno incidenza sugli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della normativa afferente la decontribuzione degli accordi aziendali, il deposito del presente Accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda presso la D.T.L. territorialmente competente.

3. OBIETTIVI E STRUTTURA DEL PREMIO

Il premio ha struttura binomia: una componente è legata agli obiettivi generali, uguali per tutti i dipendenti, e una componente è legata agli obiettivi operativi, uguali per i dipendenti che operano all'interno delle aree organizzative omogenee così individuate: Area Esercizio, Area Ingegneria, Area Amministrazione controllo e clienti, Staff riuniti (strutture a riporto della direzione generale e dell'amministratore delegato). Gli obiettivi fissati si intendono tra di loro alternativi.

Il pagamento degli obiettivi generali rispetto ai risultati realizzati segue l'andamento lineare, dal valore minimo del 50% al valore massimo del 100%.

Il pagamento degli obiettivi operativi rispetto ai risultati realizzati segue l'andamento a gradoni, dal valore minimo del 50% al valore massimo del 110%.

In entrambi i casi, l'obiettivo non è raggiunto se l'indicatore non arriva almeno al valore soglia del 50%, al di sotto del quale il premio collegato è nullo.

L'effettiva quota del premio collegata agli obiettivi generali e a quelli operativi sarà definita dopo il primo anno di mappatura, fermo restando che la quota minima collegata agli obiettivi generali non potrà essere superiore al 70% e quella collegata agli obiettivi operativi non potrà essere superiore al 40%.

In fase di prima applicazione, solo per l'anno 2022, le parti concordano che il 100% del valore economico del premio è collegato agli obiettivi generali e gli indicatori collegati agli obiettivi operativi saranno rilevati a scopo statistico (mappatura).

Per maggiori dettagli si rinvia all'Allegato A indicatori, che è parte integrante del presente Accordo.

4. PARTE ECONOMICA

Il valore del premio per gli anni 2022 e 2023 è riportato nella seguente tabella per livello di inquadramento ed è ripartita tra obiettivi generali (60-70%) e obiettivi operativi (30-40%) secondo quanto previsto al precedente art. 3. Ogni dipendente partecipa al premio collegato agli obiettivi generali e a quello collegato agli obiettivi operativi relativi all'area organizzativa di appartenenza.

LIVELLO	2022*	2023*
Q	3.017	3.017
8	2.729	2.729
7	2.539	2.539
6	2.370	2.370
5	2.170	2.170
4	2.060	2.060
3	1.980	1.980
2	1.825	1.825
1	1.680	1.680

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Bell.", "M...", and "Mandelle..."

Handwritten signature in blue ink: "L. ..."

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "30/05", "P...", and a star symbol.

* In aggiunta, la quota del premio collegata agli obiettivi operativi come definita al precedente art. 3, si incrementa del 10% se i valori realizzati sono superiori rispetto a quello obiettivo del 10% e più e di ulteriori 50 euro lorde (on top) se ciò si realizza per almeno due indicatori.

Con riferimento all'incentivo per welfare si fa rinvio al successivo art. 7.

Per maggiori dettagli si rinvia all'Allegato A indicatori.

5. CONDIZIONI PARTICOLARI

La maturazione del premio tiene conto dei seguenti criteri:

- nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, il Premio di Risultato sarà erogato in misura proporzionale in base ai giorni di presenza;
- ai lavoratori part-time la misura del Premio di Risultato sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito;
- in caso di passaggio di livello nel corso dell'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro-quota all'effettiva categoria di appartenenza;
- le assenze dal lavoro - ad eccezione di quelle per ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi, infortuni sul lavoro, astensione obbligatoria, anticipata e facoltativa per maternità, permessi per donatori sangue, permessi per visite mediche, permessi per cariche pubbliche e in generale altri permessi previsti da accordi aziendali, riposi giornalieri/permessi retribuiti previsti per legge e permessi sindacali, malattia superiore a 4 mesi consecutivi - comporteranno la rimodulazione proporzionale del premio sulla base di un valore giornaliero calcolato dividendo per il coefficiente 224 l'importo dello stesso;
- in ogni caso, l'importo non erogato a fronte delle assenze sarà ripartito in parti uguali tra tutti i lavoratori.

6. VERIFICHE PERIODICHE

Sono previsti incontri quadrimestrali per verificare l'andamento degli indici di prestazione, per quanto rilevabili in corso d'anno.

L'azienda in caso di variazioni significative dell'andamento degli indicatori oggetto del presente Accordo che siano rilevabili in corso d'anno, si impegna a convocare le parti per le eventuali valutazioni.

Resta inoltre inteso che, in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sulla ordinaria gestione (eventi straordinari, fusioni, scorpori, ecc..) ed in caso di variazioni normative conseguenti al rinnovo C.C.N.L. Gas-acqua, le Parti si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul Premio di Risultato.

7. WELFARE AZIENDALE

Le Parti, con il presente Accordo, intendono promuovere e normare ai sensi della Legge 208/2015, art. 1 comma 184 e della Legge 32/2016 art. 1 commi 160-161-162, la possibilità, per il lavoratore di scegliere se convertire l'erogazione del Premio di Risultato nelle forme di cui agli artt. 51 e 100 del TUIR (D.P.R. 917/1986).

L'Azienda riconoscerà al lavoratore che aderirà al servizio di Welfare un contributo aggiuntivo all'importo convertito pari al 20%, con valore di adesione compreso tra un minimo pari ad euro



A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or stylized names.

300 ed il totale del premio con tagli di 100 euro. Tale importo sarà messo a disposizione sulla piattaforma Welfare.

8. QUOTA SERVIZIO

L' Azienda effettuerà nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS stipulanti il CCNL, una trattenuta di € 20,00/anno nel mese di erogazione del premio.

Le quote verranno versate dall' Azienda alle OO.SS. di cui sopra.

I lavoratori potranno opporsi all'adempimento previa comunicazione scritta all' ufficio del personale.

8. TASSAZIONE AGEVOLATA

Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni previste dal presente Accordo sono soggette al regime di tassazione agevolata, nei termini previsti dalla Legge 28.12.2015, n. 208, le cui modalità applicative sono stabilite dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 25.03.2016, venendo in rilievo la circolare della Agenzia delle Entrate n. 28 del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29 marzo 2018.

Gli obiettivi definiti in virtù del presente Accordo e riportati nell'Allegato A indicatori, sono tra loro alternativi e il beneficio fiscale matura se si realizza l'incremento previsto anche solo per uno degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Il periodo di riferimento per valutare l'incrementalità è l'anno precedente a quello di maturazione.

Il presente Accordo verrà depositato telematicamente a cura dell'Azienda, anche in nome e per conto delle OO.SS., ai sensi nella nota direttoriale del 22 luglio 2016 prot.n. 33/4274.

9. DECORRENZA E DURATA

Il presente Accordo decorre dal 1° gennaio 2022 e ha validità fino al 31 dicembre 2023.

Letto, confermato e sottoscritto

L'Azienda



Three handwritten signatures in blue ink, representing the company. The first is a simple signature, the second is a large, stylized signature, and the third is a signature with the name 'Giuseppe Keller' written below it.

Le Rappresentanze Sindacali Unitarie







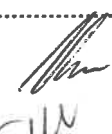
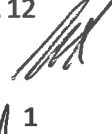


Five handwritten signatures in blue ink, representing the trade union representatives. The signatures are: 'Luca Portinari', 'Giuseppe Corradini', 'Miguel Lopez', 'Luca Furlan', 'Piero Pella', 'Roberto Del Re', and a final signature that appears to be 'IV'.

ALLEGATO A – INDICATORI

Sommario

1. STRUTTURA DEL PREMIO.....	2
2. OBIETTIVI GENEREALI	2
Criteri generali obiettivi generali	2
KPI n.1: Raggiungere le previsioni contenute nel budget. Peso 50%.....	3
KPI n.2: Rispettare l'ammontare degli investimenti di Budget. Peso 20%.....	3
KPI n.3: Migliorare il customer satisfaction index. Peso 15%	3
KPI n.4: ridurre il ricorso alla stampa dei documenti. Peso 10%.....	3
KPI n.5: incrementare le ore medie di formazione annua per dipendente. Peso 5%.....	4
3. OBIETTIVI OPERATIVI.....	4
Criteri generali obiettivi operativi.....	4
4. AREA AMMINISTRAZIONE CONTROLLO E CLIENTI	5
KPI n.1: migliorare la percentuale di letture effettive sul totale dei contatori gestiti. Peso 25%	5
KPI n.2: aumentare il numero di bollette emesse in forma digitale. Peso 25%.....	6
KPI n. 3: migliorare i tempi di attesa allo sportello. Peso 25%.....	6
KPI n. 4: definire e applicare il tableau de bord. Peso 25%	6
5. AREA ESERCIZIO	7
KPI n. 1: ridurre il consumo di energia elettrica impianti. Peso 25%	7
KPI n. 2: migliorare l'indicatore ARERA M1a delle perdite lineari. Peso 25%.....	8
KPI n. 3: migliorare l'indicatore ARERA M3b non conformità acqua distribuita. Peso 25%.....	9
KPI n. 4: migliorare l'indicatore ARERA M6 non conformità sull'acqua depurata. Peso 25%	9
6. AREA INGEGNERIA	10
KPI n. 1: raggiungere gli investimenti di budget per le "nuove opere". Peso 40%.	10
KPI n. 2: Realizzare modelli di rete idrica. Peso 35%.....	10
KPI n. 3: Ridurre i tempi di validazione analisi. Peso 25%.....	11
7. STAFF.....	11
KPI n. 1: ridurre il numero di affidamenti diretti di ammontare inferiore a 40.000 €. Peso 25%... 11	
KPI n. 2: ridurre il numero di annotazioni in fase di certificazione. Peso 25%	11
KPI n. 3: aumentare il tasso di iscritti allo sportello on line (SOL). Peso 25%	12
KPI n. 4: numero di campionamenti degli scarichi industriali. Peso 25 %.....	12

 Bull. 

      ¹

1. STRUTTURA DEL PREMIO

Il premio ha struttura binomia: una componente è legata agli obiettivi generali, uguali per tutti i dipendenti, e una componente è legata agli obiettivi operativi, uguale per i dipendenti che operano all'interno di aree organizzative omogenee così ripartite: Area Esercizio, Area Ingegneria, Area Amministrazione controllo e clienti, Staff riuniti (si intendono le strutture a riporto della direzione generale e dell'amministratore delegato).

Gli obiettivi definiti sono tra di loro alternativi e il beneficio fiscale collegato matura se si realizza il miglioramento previsto anche solo per uno degli obiettivi incrementali di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Sono obiettivi incrementali: Migliorare il customer satisfaction index; Ridurre il ricorso alla stampa dei documenti; Incrementare le ore medie di formazione annua per dipendente; Migliorare la percentuale di letture effettive sul totale dei contatori gestiti; Aumentare il numero di bollette emesse in forma digitale; Migliorare i tempi di attesa allo sportello; Ridurre il consumo di energia elettrica impianti; Migliorare l'indicatore ARERA M1a delle perdite lineari; Migliorare l'indicatore ARERA M3b non conformità acqua distribuita; Migliorare l'indicatore ARERA M6 non conformità sull'acqua depurata; realizzare modelli di rete idrica; Ridurre i tempi di validazione analisi; Ridurre il numero di affidamenti diretti di ammontare inferiore a 40.000 euro; Ridurre il numero di annotazioni in fase di certificazione; Aumentare il tasso di iscritti allo sportello on line. Il periodo di riferimento per valutare l'incrementalità è l'anno precedente a quello di maturazione.

Solo per l'anno 2022, ai fini della maturazione del premio, operano soltanto gli obiettivi generali, mentre gli obiettivi operativi sono rilevati a fini statistici (mappatura). Al termine della mappatura le parti si incontreranno per riesaminare e, se del caso, per calibrare i valori obiettivo di gruppo per l'anno successivo 2023.

2. OBIETTIVI GENERALI

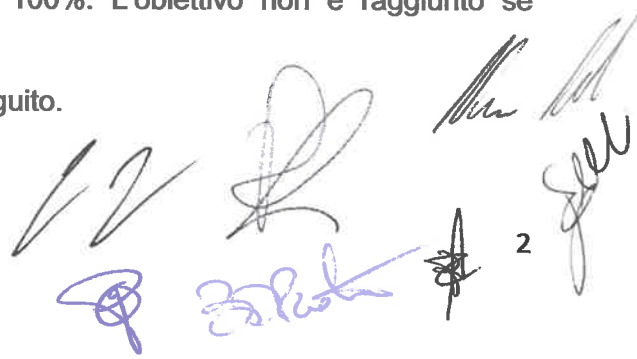
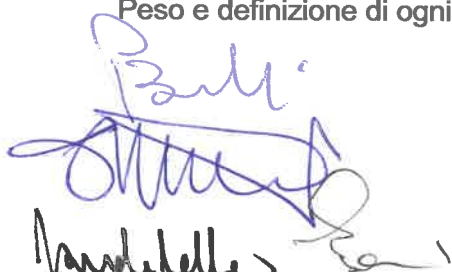
Criteri generali obiettivi generali

La quota del premio collegata agli obiettivi generali varia da un minimo del 60% a un massimo del 70% e sarà definita dalle parti per l'anno 2023 al termine della fase di mappatura.

In fase di prima applicazione, solo per l'anno 2022, le parti concordano che l'intero valore economico del premio resti collegato agli obiettivi generali e gli indicatori di gruppo saranno rilevati a scopo statistico (mappatura).

Tanto premesso, gli indicatori aziendali sono comuni all'intera popolazione aziendale. Il pagamento degli obiettivi generali rispetto ai risultati realizzati ha andamento lineare rispetto al risultato ottenuto, da un minimo del 50% ad un massimo del 100%. L'obiettivo non è raggiunto se l'indicatore non ottiene la soglia minima del 50%.

Peso e definizione di ogni obiettivo sono riportati qui di seguito.



KPI n.1: Raggiungere le previsioni contenute nel budget. Peso 50%.

Il KPI è il rapporto tra l'EBITDA (earning before interest, tax, depreciation and amortization) a consuntivo per l'anno di riferimento e l'EBITDA previsto nel budget approvato dal CDA. Nel caso di scostamento del prezzo medio annuale unitario della materia prima riferita all'energia elettrica superiore o uguale del 10% rispetto a quello approvato a budget (prezzo calendar di 142 euro/MWh per l'anno 2022) il dato dell'EBITDA sarà rettificato scorporando l'eccedenza dei costi della materia prima riferita all'energia elettrica oltre il suddetto 10%.

Origine del dato:

- a) Bilancio aziendale
- b) Budget aziendale

Valore base (anno 2020): 35.984/27.104 = 132,76%	
Anno	Valore target
2022	≥ 100%
2023	≥ 100%

KPI n.2: Rispettare l'ammontare degli investimenti di Budget. Peso 20%

Il KPI è il rapporto tra l'ammontare degli investimenti a consuntivo per l'anno di riferimento e gli investimenti previsti nel budget approvato dal CDA, entrambi al lordo dei contributi.

Origine del dato:

- a) Bilancio aziendale – relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione
- b) Budget aziendale

Valore base (anno 2020): 20.945/24.255 = 86,35 %	
Anno	Valore target
2022	≥ 100%
2023	≥ 100%

KPI n.3: Migliorare il customer satisfaction index. Peso 15%

Il KPI è la media dei voti espressi dai clienti intervistati durante l'analisi di customer satisfaction per la valutazione complessiva del servizio fornito (Domanda "Considerando il servizio idrico nel suo complesso che voto dà ad Uniacque S.p.A su una scala da 1 a 10?").

Origine del dato: analisi di customer

Valore base (anno 2021): 6,69	
Anno	Valore target
2022	≥ 6,90
2023	≥ 7,00

KPI n.4: ridurre il ricorso alla stampa dei documenti. Peso 10%

Il KPI è definito come il rapporto tra il numero di fogli di carta utilizzati nell'anno di riferimento (per tutte le attività eseguite dal personale di Uniacque, comprensivo dei fogli stampati per le attività di bollettazione e recupero crediti) e il numero di utenti finali al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a small number '3'.

Per foglio di carta si intende un foglio comprensivo delle due facciate, quindi la stampa fronte-retro viene computata come un foglio. Non vi sono differenze tra formati dei fogli.

$$KPI = \frac{\text{fogli per bollette} + \text{fogli per solleciti}}{\text{Utenti finali}} + \frac{\text{fogli stampati o fotocopiati}}{\text{Utenti finali}}$$

Origine del dato:

- Numero di fogli di carta utilizzati fornito nel file KPI per il report di sostenibilità da Servizi Informativi dell'anno di riferimento;
- Numero di fogli di carta utilizzati, per l'anno di riferimento, dallo stampatore esterno per bollette e solleciti fornito dal portale dello stampatore (FormulaStampa – Monitor lotti di Nexive);
- Numero di utenti finali serviti dal servizio acquedotto come indicato nella dichiarazione ARERA per RQTI (parametro "Ut", foglio altri dati, rigo 13) dell'anno di riferimento

Valore base (anno 2020): (4.785.123 + 1.209.205)/ 303.514= 19,75	
Anno	Valore target
2022	17,00
2023	15,00

KPI n.5: incrementare le ore medie di formazione annua per dipendente. Peso 5%

Il KPI è definito secondo quanto indicato nell'informativa 404-1 del GRI standard 2016 come le ore medie di formazione erogate ai dipendenti durante l'anno di riferimento. I dipendenti sono computati come "teste" (non FTE).

Origine del dato: report di sostenibilità

Valore base (anno 2021): 18,64	
Anno	Valore target
2022	22
2023	23

3. OBIETTIVI OPERATIVI

Criteria generali obiettivi operativi

La quota del premio collegata agli obiettivi operativi varia da un minimo del 30% a un massimo del 40% e sarà definita dalle parti per l'anno 2023 al termine della fase di mappatura.

In fase di prima applicazione, solo per l'anno 2022, le parti concordano che l'intero valore economico del premio resta collegato agli obiettivi generali e gli indicatori di gruppo saranno rilevati a scopo statistico (mappatura).

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.

Tanto premesso, gli indicatori di gruppo e gli obiettivi ad essi collegati sono comuni a gruppi omogenei di dipendenti. Il pagamento degli obiettivi operativi in rapporto ai risultati realizzati ha andamento a gradoni come meglio risulta dalla tabella che segue.

OBIETTIVO GRUPPO (PESO 30%)		
Valutazione qualitativa	% Raggiungimento	% PAYOUT
1 Insufficiente	0%-49%	0%
2 Da migliorare	50%-79%	50%
3 Quasi in linea	80%-89%	80%
4 In linea	90%-99%	90%
5 A segno	100%-109%	100%
6 Eccellente	≥ 110%	110%

L'obiettivo non è raggiunto se l'indicatore non realizza la soglia minima del 50%. L'obiettivo è superato se l'indicatore ottiene un risultato "eccellente" - uguale o superiore al 10% di quello prefissato - ed in tal caso il valore economico del premio si incrementa del 10%.

Nel caso di raggiungimento del risultato "eccellente" per almeno due degli obiettivi operativi dell'area organizzativa, verrà erogato un premio aggiuntivo (on top) di 50 euro lorde indipendente dal livello di inquadramento.

Peso e definizione degli obiettivi sono riportati qui di seguito per ogni gruppo.

4. AREA AMMINISTRAZIONE CONTROLLO E CLIENTI

KPI n.1: migliorare la percentuale di letture effettive sul totale dei contatori gestiti. Peso 25%

Il KPI si calcola effettuando il rapporto al 31.12 dell'anno di riferimento tra il numero di contatori attivi e non letti (quelli per cui non è stata fatta una lettura effettiva) e il totale dei contatori attivi al 31.12 dell'anno di riferimento. Le letture effettive comprendono quelle effettuate durante il giro lettura e quelle trasmesse dall'utente in qualsiasi forma. Non si considerano i dati relativi a eventuali nuove gestioni acquisite nel corso dell'anno di riferimento.

Mudibello

[Handwritten signatures]

Origine del dato:

- a) il valore dei contatori non letti viene estrapolato da SAP attraverso la transazione ZMDM_RIP_RICHIESTA impostando il parametro "Gg senza lett. Reale" uguale a 365 e "data di riferimento" uguale a 31.12 dell'anno di riferimento.
- b) Il totale dei contatori gestiti al 31.12 dell'anno di riferimento è pari al dato dichiarato nella RQTI dell'anno di riferimento (Valore "Misut" del Foglio altri dati – riga 39)

Valore base (anno 2020): 8.019/299.246 = 2,68%	
Anno	Valore target
2022	≤ 2,50% (7.480 contatori)
2023	≤ 2,25% (6.733 contatori)

KPI n.2: aumentare il numero di bollette emesse in forma digitale. Peso 25%

Definito come rapporto tra il numero delle bollette emesse in sola forma digitale (comprensivo di fatturazione elettronica verso la PA e della spedizione della bolletta in formato elettronico verso i privati) e il numero totale delle bollette emesse al 31.12 dell'anno di riferimento.

Origine del dato:

- a) il numero delle bollette emesse in forma digitale è quello indicato nei KPI per il Report di Sostenibilità - Fatturazione;
- b) il numero totale delle bollette emesse è quello risultante dal ruolo dell'anno di riferimento (indicato nei KPI per il Report di Sostenibilità).

Valore base (anno 2020): 55.301/1.219.791= 4,53%	
Anno	Valore target
2022	≥ 8 % (97.584 bollette)
2023	≥ 15% (182.969 bollette)

KPI n. 3: migliorare i tempi di attesa allo sportello. Peso 25%

Aumentare il numero di prestazioni allo sportello con tempo medio di attesa inferiore a 20 minuti in rapporto al totale delle prestazioni erogate.

Valore base (anno 2020): 27.067/29.810 = 90%	
Anno	Valore target
2022	≥ 93 %
2023	≥ 95 %

KPI n. 4: definire e applicare il tableau de bord. Peso 25%

Il KPI coincide con la definizione e la produzione del tableau de bord secondo quanto indicato in tabella.

Origine del dato: ERP aziendale

Valore base (anno 2020): non presente	
Anno	Valore target
2022	Predisporre il format per ciascun responsabile con riferimento agli indicatori individuati dal management e

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

	<p>il relativo tempo di aggiornamento allo scopo di dare all'organizzazione dati correnti gestionali. Il tableau deve prevedere i costi sostenuti, la quantità e i driver collegati. Il tableau deve riportare il confronto con il dato storico di riferimento. L'obiettivo si intende raggiunto con la messa a disposizione delle tabelle popolate a partire dal 30 settembre 2022 con i dati aggiornati secondo le frequenze che sono state definite in fase progettuale. L'assenza o il mancato aggiornamento entro le scadenze previste di un numero di indicatori uguale o superiore al 10% equivale a indisponibilità del documento.</p> <p>L'obiettivo si intende non raggiunto nel caso di mancata produzione del tableau de bord al 31 dicembre 2022. L'obiettivo si intende parzialmente raggiunto nel caso di tardata produzione del tableau de bord, tra il 30 settembre 2022 e il 31 dicembre 2022. L'obiettivo si intende superato nel caso di anticipazione temporale del termine del 30 settembre 2022 al 30 giugno 2022.</p>
2023	<p>Riesaminare il tableau de bord alla luce dell'esperienza del primo anno e rispettare il piano di produzione dei dati secondo il calendario e i tempi di aggiornamento previsti per ogni indicatore. L'indisponibilità o il mancato aggiornamento entro le scadenze previste di un numero di indicatori uguale o superiore al 7% equivale a indisponibilità del documento.</p> <p>L'obiettivo si intende non raggiunto nel caso di tardata produzione del tableau de bord superiore a cumulati 30 giorni (si intende la somma degli eventuali ritardi di ogni singola edizione). L'obiettivo si intende parzialmente raggiunto nel caso di tardata produzione del tableau de bord inferiore a cumulati 30 giorni come sopra definiti. L'obiettivo si intende superato nel caso di aggiornamento del tableau de bord agli standard europei in materia di ecosostenibilità (regolamento UE 2178/2021) entro la data del 30 settembre 2023.</p>

5. AREA ESERCIZIO

KPI n. 1: ridurre il consumo di energia elettrica impianti. Peso 25%

il KPI è definito come somma tra i consumi specifici di energia elettrica degli impianti di depurazione e degli impianti di acquedotto nell'anno di riferimento al netto dell'energia elettrica autoprodotta e consumata.

Per il servizio di depurazione, si considerano i consumi di energia elettrica espressi in kWh presso gli impianti di depurazione in rapporto agli abitanti equivalenti teorici che insistono sugli stessi impianti (cioè il totale degli abitanti equivalenti teorici calcolati dall'ATO prendendo in considerazione l'agglomerato che insiste sull'impianto). Non sono considerati i trattamenti mediante fosse Imhoff.





Per il servizio di acquedotto si considerano i consumi di energia elettrica espressi in kWh per l'estrazione, il trattamento e il trasporto dell'acqua in rapporto ai metri cubi di acqua immessa in rete con fattore di scala 100.

Origine del dato

- a) kWh dai consumi fatturati nell'anno di riferimento relativi agli impianti di depurazione, corretto sulla base della piovosità mensile media annuale
- b) AE: abitanti equivalenti teorici così come comunicati ad ARERA in RQTI (valore Car_{dep} foglio altri dati, rigo 114, detratto il valore Car_{dep0} relativo alle fosse Imhoff, foglio altri dati , rigo 115)
- c) kWh dai consumi fatturati nell'anno di riferimento relativi agli impianti di acquedotto, dal quale va scorporato il contributo dei pozzi di soccorso
- d) i metri cubi di acqua immessa in rete dichiarato nella RQTI dell'anno di riferimento (valore "ΣWIN" foglio Acquedotto, rigo 27).

Valore base (anno 2020): (34,0 - 0,5) kWh/(AE*anno) + 25,2	
kWh/100m³ = 58,7	
Anno	Valore target
2022	≤ 57,5
2023	≤ 56,2

Con la precisazione che:

La correzione che tiene conto degli effetti della pioggia sul sistema di depurazione si ricava dalla seguente formula:

$$0,0097 * (\text{Piovosità media mensile biennio precedente} - \text{Piovosità media mensile anno})$$

I dati di pioggia sono quelli registrati dalla stazione meteo ARPA di Bergamo – via Goisis o, in assenza, dalla stazione meteo ARPA ad essa più vicina. La piovosità mensile media del biennio 2020 e 2021 è 97,2 mm/mese.

I pozzi di soccorso sono quelli che entrano in funzione in situazioni di emergenza normalmente legate a fenomeni di siccità e sono qui di seguito indicati: Rovetta pozzo Catelu', Borgo di Terzo pozzo Cios, Trescore pozzo S. Cassiano, Gorlago pozzo Busneto, Cerete pozzo P4, Castelli Calepio pozzo Gavazzolo, Castelli Calepio pozzo Gavazzolo 2, Scanzorosciate pozzo 1 F.Ili Cervi, Scanzorosciate pozzo 2 F.Ili Cervi, Scanzorosciate pozzo 3 Assolari - Pozzo Via Manzoni, Scanzorosciate pozzo via XXV aprile, Ranica pozzo 4, Villa d'Adda pozzo VB4, Villa d'Adda pozzo VB5, Pozzo APB 3, Pozzo APB 4, Pozzo APB 7, Almenno S.S. pozzo 9, Almenno S.S. pozzo 10, Curno pozzo 3, Curno pozzo 4, Curno pozzo 5, Piario pozzo1, Piario pozzo2, Casnigo pozzo 2, Casnigo pozzo 3.

KPI n. 2: migliorare l'indicatore ARERA M1a delle perdite lineari. Peso 25%

Il KPI è mutuato dall'Allegato A della Delibera ARERA del 27 dicembre 2017 n. 917/2017/R/idr (Versione integrata con le modifiche apportate con le deliberazioni 609/2021/R/IDR e 639/2021/R/IDR) ed è definito come il rapporto tra volume delle perdite idriche totali e lunghezza complessiva della rete di acquedotto nell'anno considerato, includendo anche la lunghezza degli allacci, rapportato ai giorni dell'anno.

Origine del dato: da dati comunicati ad ARERA con RQTI.

Valore base (anno2021): 21,3 mc/km/gg	
Anno	Valore target
2022	tra il 2% e il 4% su anno precedente
2023	≥ 4% su anno precedente

Solo per l'anno 2022, viene fissato un target inferiore rispetto agli obiettivi regolatori per tener conto dei maggiori volumi immessi che derivano dal progressivo affinamento delle attività di misura nel periodo di osservazione. La situazione sarà a regime nell'anno 2023.

KPI n. 3: migliorare l'indicatore ARERA M3b non conformità acqua distribuita. Peso 25%

Il KPI è assunto dall'Allegato A della Delibera ARERA del 27 dicembre 2017 n. 917/2017/R/idr (Versione integrata con le modifiche apportate con le deliberazioni 609/2021/R/IDR e 639/2021/R/IDR) ed è determinato come numero di campioni di acqua analizzati da Uniacque nell'ambito dei controlli interni, effettuati sulla rete di distribuzione a valle di eventuali impianti di potabilizzazione, per i quali è stata rilevata una non conformità per uno o più valori di parametro, ai sensi del d.lgs. 31/2001 e s.m.i., rapportato al numero complessivo di campioni di acqua analizzati nell'ambito dei detti controlli interni.

Origine del dato: da dati comunicati ad ARERA con RQTI.

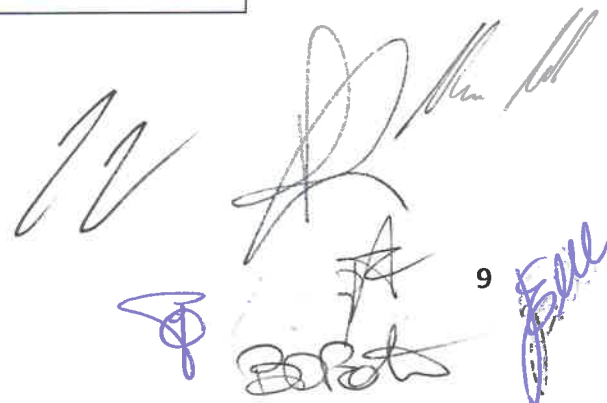
Valore base (anno 2020): 0,84% preconsuntivo 2021 0,74%	
Anno	Valore target
2022	≤ 0,50%
2023	≤ 0,48%

KPI n. 4: migliorare l'indicatore ARERA M6 non conformità sull'acqua depurata. Peso 25%

Il KPI è assunto dall'Allegato A della Delibera ARERA del 27 dicembre 2017 n. 917/2017/R/idr (Versione integrata con le modifiche apportate con le deliberazioni 609/2021/R/IDR e 639/2021/R/IDR) ed è definito come tasso percentuale di campioni caratterizzati dal superamento di uno o più limiti di emissione in termini di concentrazione dei parametri inquinanti delle tabelle 1 e 2, sul totale dei campionamenti effettuati dal gestore nell'anno di riferimento, ai sensi dell'Allegato 5 alla parte III del d.lgs. 152/2006 e s.m.i., sull'acqua reflua scaricata da tutti gli impianti di depurazione, gestiti al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Origine del dato: da dati comunicati ad ARERA con RQTI.

Valore base (anno 2020): 15,64% preconsuntivo 2021 9,5%	
Anno	Valore target
2022	≤ 10,01%
2023	≤ 8,01%



6. AREA INGEGNERIA

KPI n. 1: raggiungere gli investimenti di budget per le "nuove opere". Peso 40%.

Il KPI è definito come il rapporto tra l'ammontare degli investimenti previsti dal budget approvato dal CDA per le "nuove opere" previste nel piano definito dall'Ufficio d'Ambito relativamente all'anno di riferimento e l'ammontare degli investimenti realizzati nell'anno di riferimento al lordo dei contributi.

Origine del dato

- ammontare totale in € da budget approvato dal CDA;
- ammontare totale in € da bilancio di chiusura (tabella cap. 5 della relazione di gestione o equivalente nel report di sostenibilità cap. 1.8).

Valore base (anno 2020):	
Anno	Valore target
2022	= 100%
2023	= 100%

Nel caso di pieno raggiungimento dell'obiettivo, l'obiettivo si intende superato se al 31/12 dell'anno di riferimento sono pronti progetti esecutivi pari a non meno del 50% in valore di quelli previsti nel Piano di Investimenti per l'anno successivo. Nel computo dei progetti si considerano anche quelli relativi ai lavori in corso al 31/12 per la quota che deve essere realizzata da Piano nell'anno successivo.

Le parti si impegnano a incontrarsi nel mese di luglio per monitorare le attività di investimento e per verificare eventuali scostamenti legati a circostanze eccezionali estranee all'Azienda. Resta inteso che nel caso di variazioni del budget in corso d'anno, si farà riferimento al budget revisionato se le variazioni sono in riduzione, e a quello iniziale se le variazioni sono in aumento.

KPI n. 2: Realizzare modelli di rete idrica. Peso 35%.

Il KPI è definito come la percentuale di rete di acquedotto e di fognatura per la quale è disponibile, al 31/12 dell'anno di riferimento, il modello teorico di base della rete elaborato su dati noti (es. precipitazioni, portate immesse in rete, volumi di acqua venduta ai clienti ecc.) rapportato all'estensione di tutta la rete di acquedotto e di fognatura gestita al 31/12/2021. Il modello di base per le fognature non comprende la successiva eventuale fase di taratura mediante misurazioni in campo.

Origine del dato:

- Km di rete di acquedotto e di fognatura di cui è disponibile il modello teorico: dal software di modellazione;
- Km di rete di acquedotto e di fognatura gestita al 31/12/2021 dell'anno precedente come da dato RQTI ARERA.

Valore base (anno 2021):		4,47%	=
(144km+400Km)/(4.960km+7.189km)			
Anno	Valore target		
2022	≥ 9,44% (1.145 km)		
2023	≥ 19,26% (2.339 km)		

KPI n. 3: Ridurre i tempi di validazione analisi. Peso 25%.

Il KPI è definito come il tempo misurato in giorni solari intercorrente tra la data di accettazione del campione (acque potabili, acque reflue, acque industriali) e la data di validazione interna operata dal responsabile della linea di analisi, con riferimento alla chimica e alla microbiologia:

Origine del dato:

a) Programma di laboratorio;

Valore base –chimica (anno 2020):	
Anno	Valore target
2022	≤ 25 gg per almeno il 80% dei casi
2023	≤ 25 gg per almeno il 90% dei casi

Valore base –microbiologia (anno 2020):	
Anno	Valore target
2022	≤ 5 gg per almeno il 90% dei casi
2023	≤ 5 gg per almeno il 95% dei casi

7. STAFF

KPI n. 1: ridurre il numero di affidamenti diretti di ammontare inferiore a 40.000 €. Peso 25%


Il KPI è definito come il numero di affidamenti diretti emessi nell'anno di riferimento con ammontare pari o inferiore a 40.000€ (Iva esclusa). Eventuali procedimenti di gara che vengono assegnati per ammontare minori di 40.000 € non vengono conteggiati nel totale degli affidamenti diretti.

Origine del dato: SAP

Valore base (anno 2021): 1.051	
Anno	Valore target
2022	950
2023	870

KPI n. 2: ridurre il numero di annotazioni in fase di certificazione. Peso 25%

Il KPI è definito come la somma del numero di raccomandazioni e non conformità emesse dall'Ente di certificazione durante le verifiche ispettive di terza parte per le certificazioni di qualità, ambiente, sicurezza e report di sostenibilità.



Origine del dato: Rapporti Ente di certificazione

Valore base (anno 2021): 10	
Anno	Valore target
2022	≤ 9
2023	≤ 8

KPI n. 3: aumentare il tasso di iscritti allo sportello on line (SOL). Peso 25%

Il KPI è definito come il numero di business partner iscritti allo sportello on line.

Origine del dato: estrapolato dallo sportello on line come risulta dai KPI comunicati per il report di sostenibilità.

Valore base (anno 2021): 31.651	
Anno	Valore target
2022	≥ 45.000
2023	≥ 60.000

KPI n. 4: numero di campionamenti degli scarichi industriali. Peso 25 %

Il KPI è dato dalla percentuale tra il numero di campionamenti dello scarico eseguiti presso gli utenti industriali ed il numero totale dei campionamenti sugli utenti industriali previsti secondo il punto 28.3 della Delibera 665/17 di ARERA nell'anno di riferimento. Ai fini del computo dell'indicatore, nel caso di impossibilità di campionamento (es. per scarico inattivo) il requisito si intende rispettato in presenza di almeno un tentativo di campionamento e della richiesta all'utente dell'analisi di autocontrollo (come indicato al punto 28.5 della delibera precitata).


Origine del dato:

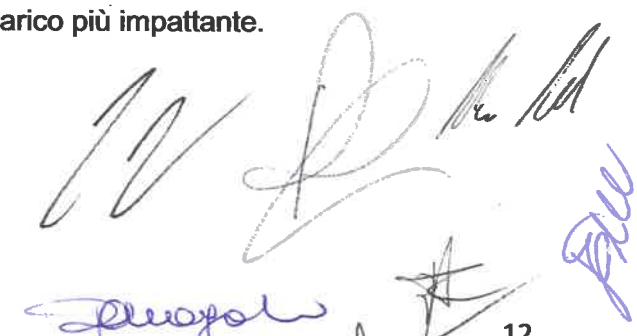
- a) Verbali di campionamento;
- b) calendario di programmazione dei campionamenti.

Valore base (anno 2020):	
Anno	Valore target
2022	tra il 90% e il 100%
2023	≥ 100%

Solo per l'anno 2022, viene fissato un target inferiore agli obiettivi regolatori in considerazione del maggiore impegno necessario a conoscere le aziende a basso rischio che devono essere incluse nel piano di monitoraggio per l'intervenuta normativa.

L'obiettivo si intende superato nel caso di rispetto, oltre che del piano ARERA, anche del piano di maggior controllo previsto da Uniaacque per i titolari con scarico più impattante.


Mud letter


12